

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja perusahaan merupakan hasil dari aktivitas perusahaan yang menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan. Informasi kinerja perusahaan dapat dilihat melalui laporan keuangan. Informasi ini menjadi penting karena digunakan bagi pengguna laporan keuangan, untuk pengambilan keputusan dan kebijakan. Menurut Sartono, (2016), Kinerja perusahaan merupakan prestasi kerja yang telah dicapai perusahaan. Prestasi kerja perusahaan dapat diperoleh melalui kontrol yang baik antara fungsi pengelolaan yaitu manajemen dan fungsi kepemilikan. Penilaian kinerja bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dengan standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar dapat membedakan prestasi kerja yang telah dicapai.

Penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2014 sampai 2018 sebagai objek penelitian. Perusahaan manufaktur merupakan sektor yang cukup penting bagi pembangunan perekonomian negara. Perusahaan yang bergerak disektor manufaktur memiliki jumlah terbanyak dibandingkan sub sektor lainnya yang berada di Bursa Efek Indonesia, sehingga perubahan kinerja seluruh perusahaan dalam sektor tersebut akan mempengaruhi kinerja pasar modal secara keseluruhan.

Menurut Dewi, (2017) dalam beberapa tahun terakhir kinerja sebagian besar perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia terus menunjukkan penurunan. Hal tersebut terlihat dari terjadinya penurunan rata-rata laba usaha pada sejumlah perusahaan. Penurunan perusahaan tersebut disebabkan karena terjadinya penurunan penjualan sebagian besar perusahaan, sehingga mengakibatkan rasio laba terkoreksi cukup signifikan, penurunan dimulai dari tahun 2016 sebesar 3,21%, dan kembali mengalami kenaikan di tahun 2017 sebesar 1,21%,. Diakhir tahun 2019 terjadi penurunan yang lebih signifikan terhadap posisi laba perusahaan manufaktur dengan koreksi laba mencapai 5,61%. Penurunan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba menunjukkan terjadinya penurunan kinerja perusahaan, jika fenomena tersebut terus dibiarkan maka akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan dimasa mendatang.

Penurunan kinerja perusahaan tidak terbentuk dengan sendirinya, tetapi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Menurut Sartono, (2016) perubahan kinerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh keragaman dewan komisaris atau disebut *board commissioner diversity*. Menurut Suhardjanto, et al., (2017) diversitas adalah suatu konsep analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan pria dan wanita dilihat dari sudut non-biologis, yaitu dari aspek sosial, budaya maupun psikologis. Sudut pandang yang positif mengenai wanita yang berkompeten, layak mendapatkan kesempatan memimpin, melayani, dan mengelola perusahaan dengan baik (Brigham dan Houston, 2017). Salah satu bentuk dukungan untuk keterlibatan wanita di

eksekutif perusahaan ditunjukkan oleh *Interfaith Center For Corporate Responsibility* (ICFR), sebuah lembaga sosial yang mensponsori permintaan pemegang saham yang mewajibkan perusahaan besar untuk meningkatkan dan melaporkan dewan komisaris dan dewan direksinya.

Dewan komisaris dan dewan direksi adalah bagian penting dalam mengelola perusahaan. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (UU PT), pasal 1 menyebutkan bahwa perseroan selain RUPS adalah direksi dan dewan komisaris. Dewan direksi memiliki tanggung jawab secara penuh terhadap pengurusan perusahaan, sementara dewan komisaris bertugas untuk melakukan pengawasan serta memberi nasehat kepada direktur perseroan terbatas. Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indonesia tahun 2006 yang dikeluarkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG), juga menjelaskan bahwa bagian penting perusahaan selain RUPS dan pemegang saham adalah dewan komisaris dan dewan direksi (Dewi, 2017).

Diversitas merupakan salah satu aspek yang mempu menarik perhatian. Isu ini menjadi perhatian sejak adanya wanita menjadi bagian dari jajaran dewan perusahaan, awalnya beberapa pihak meragukan kemampuan wanita dalam memimpin dan kerap menempatkan posisi pria pada saat pengambilan keputusan. Usia merupakan rentang kehidupan yang diukur dengan tahun, masa awal dewasa adalah usia 18 tahun, sampai 40 tahun, dewasa madya adalah 41 sampai 60 tahun. Hubungan antara usia dan kinerja kemungkinan akan menjadi masalah yang penting. Para pekerja yang lebih tua memiliki

kualitas positif pada pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen. Kemampuan dan kemauan individu untuk mengganggu risiko dapat dibentuk oleh usia seseorang sehingga mempengaruhi keputusan struktur modal, Dagsson dan Larsson, (2011) berpendapat bahwa perbedaan usia ini bukan karena tingkat risiko yang berbeda, melainkan manajer usia muda lebih percaya diri dan adanya perbedaan usia tersebut menunjukkan referensi kinerja dalam lingkungan yang kompetitif. Wayan et al., (2013), menyebutkan bahwa keberadaan dewan komisaris dan dewan direksi wanita berpengaruh pada luas *voluntary disclosure*, khususnya *IC Disclosure* yang dilakukan perusahaan.

Salah satu diversitas yang banyak diteliti adalah tentang usia dewan. Usia merupakan salah satu faktor yang cukup dominan terhadap pembentukan kinerja seseorang. Usia menjelang 40 tahun, umumnya seseorang sudah berada dalam kematangan karier. Namun, terkadang orang juga berada pada titik jenuhnya dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi rutinitasnya. Di Indonesia kebijakan mengenai batas usia minimal dan maksimal usia seorang komisaris dan direksi belum ada peraturan yang mengaturnya baik dari UU Perseroan Terbatas dan Peraturan BAPEPAM. Pemerintah RI memberikan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 1999 Tentang Pengesahan Konvensi ILO No.138 Mengenai usia minimal untuk bekerja. Penelitian Siagian (2002) menemukan bahwa semakin lanjut usia karyawan, kinerja dan tingkat kepuasan kerjanya pun semakin tinggi.

Selain usia, jenjang pendidikan juga akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Dewi, (2017), menemukan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh pada kinerja perusahaan, karena itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Menurut Suhardjanto et al., (2017) pendidikan merupakan hal penting dalam membangun sebuah negeri, buruknya pendidikan akan melahirkan generasi yang kurang baik. Maka cara seseorang berbicara maupun cara mereka bersikap sesuai dengan pendidikan yang telah mereka miliki.

Menurut Rockey dan Zakir, (2020) pendidikan dewan komisaris dan dewan direksi memiliki perilaku yang baik terhadap operasional perusahaan. Ketika dewan komisaris dan dewan direksi memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka akan mendorong hasil monitoring yang lebih baik sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian peneliti menduga bahwa pendidikan dewan komisaris dan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Perbedaan karakteristik dewan juga dapat dilihat dari diversitas kognitif yang dimiliki, seperti pengalaman yang dalam hal ini difokuskan pada pengalaman kerja dewan komisaris dan dewan direksi (Faradina, 2016). Selain itu dengan merujuk pada penelitian Sari dan Helmayunita, (2018) menyatakan pengalaman kerja diukur melalui masa jabatan. Masa jabatan termasuk dalam memahami lingkungan perusahaan, sehingga dewan dapat menetapkan strategi dengan baik. Hasil penelitian Kartikaningdyah dan Putri, (2017), menyebutkan bahwa dewan komisaris dan dewan direksi dengan

masa jabatan yang panjang berpengaruh positif pada kinerja perusahaan, meningkatkan luas *voluntary disclosure*, namun hasil penelitian berlawanan masih adanya ketidakseragaman atas hasil penelitian sebelumnya.

Sesuai dengan uraian fenomena penelitian dan adanya ketidakseragaman hasil penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk meneliti kembali sejauhmana pengaruh diversitas dewan komisaris dan dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Amin dan Sunarjanto, (2016), Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya.

Perbedaan pertama terlihat dari sub sektor yang digunakan pada penelitian sebelumnya menggunakan sektor retail, dan restoran sedangkan pada penelitian ini menggunakan perusahaan disektor manufaktur. Perbedaan kedua terletak pada metode analisis data yang digunakan, pada penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi model data panel, sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Diharapkan dengan adanya sejumlah perbedaan tersebut dapat meningkatkan ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang akan diperoleh dimasa mendatang.

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang masalah, peneliti mengajukan sejumlah pertanyaan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah diversitas dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?

- a) Apakah diversitas usia dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan ?
 - b) Apakah diversitas latar belakang pendidikan dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan ?
 - c) Apakah masa jabatan dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan ?
2. Apakah diversitas dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan ?
- a) Apakah diversitas usia dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan ?
 - b) Apakah diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan ?
 - c) Apakah masa jabatan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Membuktikan pengaruh diversitas dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan
 - a) Membuktikan pengaruh diversitas usia dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan.

- b) Membuktikan pengaruh diversitas latar belakang pendidikan dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan.
 - c) Membuktikan pengaruh diversitas masa jabatan dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan.
2. Membuktikan pengaruh diversitas dewan direksi terhadap kinerja perusahaan
- a) Membuktikan pengaruh diversitas usia dewan direksi terhadap kinerja perusahaan.
 - b) Membuktikan pengaruh diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi terhadap kinerja perusahaan.
 - c) Membuktikan pengaruh diversitas masa jabatan dewan direksi terhadap kinerja perusahaan.

1.4 Manfaat Penulisan

Sesuai dengan uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Perusahaan

Hasil yang diperoleh dapat memberikan manfaat bagi manajemen untuk mengembangkan kinerja perusahaan dengan mengamati perbedaan karakteristik demografis dewan direksi, perbedaan, pengalaman, etnis hingga masa jabatan diyakini dapat mendorong meningkatnya kinerja perusahaan khususnya di sektor manufaktur di Bursa Efek Indonesia.

2. Bagi Investor

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini nantinya dapat dijadikan acuan bagi investor dalam mengambil keputusan investasi khususnya dalam memilih perusahaan di sektor manufaktur.

3. Bagi Akademis

Penelitian memberikan manfaat untuk referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh umur, latar belakang pendidikan, masa jabatan dewan komisaris dan umur, latar belakang pendidikan, masa jabatan dewan direksi terhadap kinerja perusahaan atau penelitian yang memiliki permasalahan yang sesuai.

1.5 Sistematika Penelitian

Penulisan proposal ini disajikan dalam lima bab, dimana tiap-tiap bab akan disusun secara sistematis sehingga menggambarkan hubungan antara satu bab dengan bab lainnya, yaitu:

BAB I adalah pendahuluan. Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah terhadap kinerja perusahaan, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II adalah landasan teori dan pengembangan hipotesis. Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang mendasari penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis penelitian.

BAB III adalah metodologi penelitian. Bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan

sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang digunakan.

Bab IV Analisis Hasil dan Pembahasan merupakan bab yang menjelaskan tentang analisis hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis. Pada bab ini juga akan dijelaskan adanya dukungan dari hasil penelitian terdahulu dengan hipotesis yang diperoleh.

Bab V Penutup merupakan bab akhir yang menjelaskan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang tentunya bermanfaat bagi sejumlah pihak yang berkepentingan.